



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**Triennio 2023-2025**

Oggi, 03/08/2023, alle ore 13.00, su piattaforma web attivata dalla Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, si sono incontrati i signori:

per la parte pubblica

dott.ssa Cristina Martelli, Presidente della Delegazione trattante  
dott.ssa Alessandra Bruni, componente della Delegazione trattante -  
dr.ssa Marzia Guardati, componente della Delegazione trattante -*assente*-

per la parte sindacale:

R.S.U. della CCIAA TNO nelle persone di:

Giusi CALTAGIRONE	<i>presente</i>
Roberta COLOMBINI	<i>presente</i>
Stefano CUCURNIA	<i>presente</i>
Laura GIANNINI	<i>presente</i>
Isabella GIUNGATO	<i>assente</i>
Fabio LUCETTI	<i>assente</i>
Enrica MARTINI	<i>presente</i>
Antonio PAGANO	<i>assente</i>
Roberta TIGLI	<i>presente</i>
Fulvio VANNINI	<i>presente</i>

R.S.A. nella persona di:

Paola CORDIVIOLA	<i>presente</i>
------------------	-----------------

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

CISL FP Toscana Nord	
Stefano CUCURNIA	<i>presente</i>

CISL Pisa	
Cinzia FERRANTE	<i>presente</i>

UIL FPL Massa Carrara	
Paola CORDIVIOLA	<i>presente</i>

CGIL Lucca	
Barbara BERTACCHINI	<i>assente</i>

CGIL Massa Carrara Laura BACCI	assente
CGIL Pisa Silvia ORSINI	assente
UIL FPL Lucca Maido NICCOLAI	assente
UIL FPL Pisa Furio BOLOGNI	assente

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Funzioni Locali", la cui ipotesi è stata sottoscritta in data 17/07/2023, dopo aver ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti e a seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta in data 27/07/2023.

Per CAMERA DI COMMERCIO DELLA TOSCANA NORD-OVEST

dott.ssa Cristina Martelli, *Presidente della Delegazione trattante* \_\_\_\_\_ f.to Cristina Martelli  
dott.ssa Alessandra Bruni, *componente della Delegazione trattante* \_\_\_\_\_ f.to Alessandra Bruni

per la RSU, RSA e per OO.SS.

\_\_\_\_\_ f.to Giusi CALTAGIRONE  
\_\_\_\_\_ f.to Roberta COLOMBINI  
\_\_\_\_\_ f.to Stefano CUCURNIA  
\_\_\_\_\_ f.to Laura GIANNINI  
\_\_\_\_\_ f.to Enrica MARTINI  
\_\_\_\_\_ f.to Roberta TIGLI  
\_\_\_\_\_ f.to Fulvio VANNINI

CISL FP Toscana Nord \_\_\_\_\_ f.to Stefano CUCURNIA

CISL Pisa \_\_\_\_\_ f.to Cinzia FERRANTE

UIL FPL Massa Carrara \_\_\_\_\_ f.to Paola CORDIVIOLA

**CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**Triennio 2023-2025**

**INDICE**

**Premessa**

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**      Ambito di applicazione

**Articolo 2**      Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE**  
**E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

**Articolo 3**      Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo

**Articolo 4**      Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

**Articolo 5**      Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo

**Articolo 6**      Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale differenziale stipendiale; definizione numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna Area

**Articolo 7**      Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle "progressioni economiche" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022: "ulteriori criteri" per l'attribuzione delle progressioni economiche; "ponderazione dei criteri" di cui alla lettera c) del comma 4 dell'art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi

**Articolo 8**      Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

**TITOLO III**  
**COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

**Articolo 9**      Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione...

**Articolo 10**      Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022

**Articolo 11**      Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

- Articolo 12** Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
- Articolo 13** Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

#### **TITOLO IV**

##### **ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO**

- Articolo 14** Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Articolo 15** Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022
- Articolo 16** Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Articolo 17** Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022
- Articolo 18** Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL 16/11/2022

#### **TITOLO V**

##### **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

- Articolo 19** Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

#### **TITOLO VI**

##### **DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO E APPLICAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI**

- Articolo 20** Campo di applicazione
- Articolo 21** Contingenti di personale
- Articolo 22** Comunicazione all'utenza
- Articolo 23** Responsabilità del Responsabile di servizio

## CAMERA DI COMMERCIO DI TOSCANA NORD-OVEST

### CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO Triennio 2023-2025

#### Premessa

La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Camera di commercio di Toscana Nord-Ovest, nata nel 2022 a seguito dell'accorpamento delle Camere di Lucca, Massa-Carrara e Pisa, accompagnando l'evoluzione generale in atto per il ruolo del personale pubblico all'interno di uno scenario, i cui fattori critici di successo sono rappresentati dal valore delle competenze, dalle responsabilità, dalla velocità di azione per rispondere alle esigenze degli interlocutori istituzionali e dell'utenza camerale in tempi adeguati.

Per la Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest costituitasi il 30/06/2022 questo CCI rappresenta il primo contratto decentrato che si inserisce nel processo di integrazione funzionale e di armonizzazione gestionale e organizzativa che il nuovo ente persegue.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale le relazioni sindacali, così come definite dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale.

La presente intesa scaturisce, quindi, dalla volontà delle parti di realizzare – per le materie oggetto di contrattazione così come previsto dai vigenti CCNL – un “disegno” omogeneo all'interno delle più ampie politiche di gestione del personale, così come coerentemente previsto d'altra parte dalla Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest, e si basa sui principi:

- di corrispondenza tra organizzazione delle aree, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie retribuzioni di posizione e risultato;
- di fornire alla struttura un'ulteriore opportunità di razionalizzazione della propria azione, non rigidamente compressa in schemi ed in posizioni non più mutabili una volta conseguite, attraverso l'utilizzo di sistemi di “valutazione delle posizioni e risultato” coerenti;
- d'impostare l'intesa sulle materie previste dall'art. 7 CCNL quale naturale sviluppo e conseguenza delle fasi di informazione e confronto sulle materie previste dal CCNL stesso svolte fin da aprile 2023.

Tale disegno si propone di garantire che il contenuto del contratto aziendale - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e gli obiettivi pluriennali definiti nel Piano triennale della performance e in particolare con il primo punto che intende “ Affermare l'ente camerale quale soggetto in grado di erogare servizi a valore aggiunto mediante la formazione continua delle proprie risorse umane, l'innovazione dei processi, la valorizzazione dei propri assets.”

Nel corso di questi mesi, questa Camera di commercio, nata dalla fusione di tre Enti accorpati, a fronte inoltre delle novità introdotte dalla normativa e dal nuovo CCNL, ha deciso d'impostare in una serie di azioni/direttive al fine di rendere il più possibile omogeneo e coerente il modello complessivo di gestione del personale ed i sistemi di valutazione.

La presente intesa, dopo le fasi d'informazione e confronto definite dal CCNL per specifiche materie individuate dallo stesso CCNL, è stata affrontata in un'unica sessione negoziale, su tutte e solo sulle materie oggetto di contrattazione presenti in questa Camera di commercio e definite dai vigenti CCNL.

## **TITOLO I** **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1 - Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio della Toscana Nord-Ovest. e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato<sup>1</sup>).

### **Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-25 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano cadenza annuale perché strettamente correlate alle risorse stabili utilizzabili nell'anno (es.: n° delle progressioni economiche dell'anno), oppure tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

## **TITOLO II** **TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

---

<sup>1</sup> Per equità e omogeneità di gestione, oltre che per evitare ogni tipo di discriminazione, con effetti diretti e medesima applicazione - seppur con risorse di bilancio - il contenuto del contratto decentrato deve essere garantito anche all'eventuale personale "somministrato" - a tempo pieno o parziale - da parte della dirigenza per quanto concerne gli aspetti gestionali e da parte della società che eroga il servizio di somministrazione per quanto concerne gli aspetti retributivi.

**Articolo 3 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo**

[rif. Lett. a) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]

1. Le risorse rese annualmente disponibili sono definite ciascun anno dalla Camera di commercio a fronte di apposita formale costituzione (definita nell'ambito di quanto previsto dal CCNL e dal bilancio preventivo e che saranno certificate e approvate dal Collegio dei Revisori della Camera di commercio).
2. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
3. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:
  - a. riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle Aree contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
  - b. garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali;
  - c. destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
  - d. mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL del 16.11.2022;
4. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
b) premi correlati alla performance individuale	50% delle risorse che residuano dagli altri istituti
c) indennità specifiche condizioni di lavoro	massimo € 3.000,00
d) eventuali indennità di reperibilità	massimo € 5.000,00
e) compensi per specifiche responsabilità;	massimo € 50.000,00
f) compensi previsti da disposizioni di legge	compensi previsti da disposizioni di legge secondo le prestazioni richieste e sulla base dei corrispettivi ed introiti previsti dalle rispettive discipline (concorsi a premio).
g) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi	

dell'art. 55 comma 8

massimo €1.000,00

h) progressioni economiche,  
con decorrenza nell'anno di riferimento,  
finanziate con risorse stabili.

non previste per il biennio 2023-2024

5. Nel caso che, a fronte della costituzione annuale delle risorse disponibili ai sensi del comma 3 del presente articolo, tali risorse non fossero in grado di garantire i criteri di ripartizione definiti dal presente articolo, la materia sarà oggetto di nuova fase di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali di riferimento.

#### **Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

*[rif. lett. b) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di TNO sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione in base alle modalità definite dal sistema di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale, positiva prestazione lavorativa.

3. Sulla scorta di quanto affrontato in sede di confronto conclusosi in data 9 giugno 2023 sul più ampio tema dei "criteri generali dei sistemi di valutazione della performance", i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono individuati nei paragrafi seguenti di questo articolo.

4. L'attribuzione degli incentivi di cui all'art. 3, comma 4, lett a) e b) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento della qualità ed economicità dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e con il sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dalla Camera di commercio.

5. La valutazione individuale del personale farà riferimento agli obiettivi sia in quanto espressione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, sia in quanto traduzione delle attese dell'ente verso un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo al singolo e comunque riconducibili all'area/servizio di appartenenza.

6. Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

7. In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;



- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, meritocrazia, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione/apporto richiesti e prestazione/apporto resi;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della competenza professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;
- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

**Articolo 5- Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 del CCNL 16/11/2022 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo**

*[rif. lett ae) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]]*

1. Dall'anno 2023 ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione di questa Camera è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene definita nella misura del 30%.

2. Per quanto concerne la limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione verrà attribuita, essa viene così definita: il numero delle persone interessate non può comunque superare il 10 % del totale per Area; se necessario, la maggiorazione è attribuita in ordine decrescente, a partire dal valore più elevato, fino al concorso del numero di unità interessate, arrotondato per eccesso. Per l'attribuzione di tale maggiorazione, sarà comunque tenuto conto soltanto dei valori di performance individuale superiori al 90% del punteggio massimo per l'Area professionale (in considerazione della limitata numerosità dei relativi organici, le aree degli "Operatori" formano un unico raggruppamento).

A parità di punteggio di sintesi, si dà la precedenza a quei candidati che hanno conseguito un livello superiore di valutazione sulla performance organizzativa dell'ufficio di appartenenza (R<sub>2</sub>). In caso di ulteriore parità, il maggior numero di ore lavorate nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità si considera come elemento preferenziale non avere ricevuto la maggiorazione del premio nell'anno precedente.

3. Il personale interessato è quello assunto a tempo indeterminato ed il personale assunto a tempo determinato con contratto avente durata almeno annuale.

**Articolo 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g); definizione anni senza progressioni economiche per poter ricevere eventuale**

**differenziale stipendiale; definizione numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna Area**

*[rif. lett. c) del comma 4 dell’art. 7 del CCNL 16/11/2022 e art. 14, comma 2 lettere a) e b) del CCNL 16/11/2022]]*

1. Al fine di remunerare l’accrescimento del grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. Tali “differenziali stipendiali”, che si configurano come progressione economica all’interno dell’area ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e che non determinano l’attribuzione di mansioni superiori, avvengono mediante procedura selettiva di area, attivabile in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate

2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l’attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un’effettiva modalità valutativa, selettiva ed equilibrio all’interno delle varie Aree, anche in ragione del numero limitato di possibili destinatari dell’incremento stipendiale fisso;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;

3. Al fine di semplificare, da un punto di vista selettivo e gestionale, le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022, si stabilisce che a partire dall’anno 2025 e ogni anno seguente la Camera di commercio TNO:

- informa con apposito comunicato, inviato via mail al personale e inserito nella intranet aziendale, l’avvio delle fasi valutative e selettive per l’eventuale erogazione dei “differenziali stipendiali” del personale che al 31/12 dell’anno precedente a quello della fase di valutazione e selezione e dell’eventuale riconoscimento di “differenziale stipendiale” risponde ai requisiti previsti dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022;
- applica il principio del “silenzio assenso” e pertanto verranno prese in considerazione per partecipare alla procedura valutativa e selettiva tutte le persone in possesso dei requisiti di cui all’art. 14 del CCNL 16/11/2022 le quali, entro i termini definiti dal comunicato non abbiano formalmente scritto agli uffici del Personale di non voler essere prese in considerazione per l’eventuale incremento stipendiale fisso;
- eroga il “differenziale stipendiale” al personale meritevole e nei limiti e nel numero previsto dalla contrattazione decentrata con decorrenza 1° gennaio dell’anno in cui è stata effettuata la fase valutativa e selettiva.

4. Nell’ambito di quanto previsto dall’art. 14 del CCNL 16/11/2022 attraverso il presente contratto decentrato integrativo si conferma che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

5. Per quanto concerne il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nel 2025, esso sarà subordinato:

- a. alle risorse stabili che si deciderà di destinare a tale finalità nell’anno di riferimento a fronte della costituzione annuale delle risorse per la contrattazione decentrata;
- b. al rispetto dei criteri generali per l’erogazione dei “differenziali stipendiali” definiti dall’art. 3 (criteri di ripartizione risorse) del presente contratto decentrato integrativo

**Articolo 7 – Ulteriori materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata con riferimento alle “progressioni economiche” ai sensi dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022: “ulteriori criteri” per l’attribuzione delle progressioni economiche; “ponderazione dei criteri” di cui alla lettera c) del comma 4 dell’art. 7 CCNL 16/11/2022; possibilità di attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni; criteri di priorità in caso di parità dei punteggi**

*[rif. lett. d), e) ed f) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022]*

1. Come stabilito dall’art.14 c. 2 del CCNL 16/11/2022i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

2. Gli “ulteriori criteri” che ai sensi del comma 2 dell’art. 14 del CCNL 16/11/2022 sono presi in considerazione sono correlati alle “capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”. Nella CCIAA Toscana Nord-Ovest, essi sono:

- 1) acquisizione nel periodo di valutazione di nuove competenze informatiche o tecniche utili all’assolvimento di attività inerenti al ruolo ricoperto a seguito di percorsi formativi conclusi con l’attestazione di tale arricchimento formativo;
- 2) maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi a titolo esemplificativo e non esaustivo: incarichi di particolare rilevanza per gli obiettivi da conseguire, incarichi di specifica responsabilità quale RUP, ecc., responsabilità di raggiungimento di obiettivi o di gestione positiva di progetti particolarmente rilevanti.

3. “Ponderazione dei criteri”

La ponderazione dei criteri oggetto del presente articolo è così definita:

- criterio “media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite”: peso 40% (minimo previsto dal CCNL 2022);
- criterio “esperienza professionale” come definito dal SMVP: peso 40 % (massimo previsto dal CCNL 2022);
- “ulteriori criteri” correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi”, di cui al precedente comma 2: peso 20%;

4. “Attribuzione di un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni”.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni al punteggio ottenuto nelle fasi selettive e valutative viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell’art. 14 del CCNL.

5. “Criteri di priorità in caso di parità dei punteggi”

In caso di parità di punteggi ottenuti con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) del comma 2 dell'art. 14 del CCNL la priorità verrà riconosciuta sulla base del valore più alto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. In caso di ulteriore parità la priorità si considera la maggiore anzianità di servizio nelle CCIAA.

#### **Articolo 8- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ**

*[rif. lett v) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Al fine di garantire la massima coerenza e correlazione dei sistemi retributivi premianti di questa Camera di commercio, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ sono definiti in coerenza con quelli previsti per la dirigenza (retribuzione di risultato) e per il personale non dirigente ("produttività").
2. Essi dunque hanno lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto i livelli di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi, che nel caso degli incaricati di Elevata Qualificazione possono sostanziarsi anche in specifici obiettivi di carattere specialistico e/o gestionale, di coordinamento delle persone e di supporto alla dirigenza.
3. Con specifico riferimento ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ si precisa che essi - in base al peculiare ruolo di responsabilità professionale e manageriale alle dirette dipendenze della dirigenza - fanno riferimento anche:
  - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e di cui al successivo comma 6;
4. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, pertanto, rispondono ai seguenti requisiti:
  - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali
  - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
  - rendere le persone incaricate di Elevata Qualificazione consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
  - evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
  - migliorare il livello generale di comunicazione interna;
  - valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
  - promuovere una moderna cultura organizzativa;
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del dipendente;
5. I criteri di attribuzione degli incentivi vengono improntati alla valorizzazione dei ruoli e delle azioni. I conseguenti riconoscimenti economici rappresentano la naturale risposta alla valutazione finale delle prestazioni di lavoro.
6. La valutazione prende in considerazione il risultato individuale riferito agli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di diretto presidio (Servizio), il risultato più generale correlato all'andamento dell'ente nel suo insieme, le competenze gestionali, organizzative, relazionali concretamente agite.

7. Attraverso tali criteri generali ed in coerenza con la metodologia di valutazione di questo ente per i titolari di EQ, la retribuzione di risultato viene erogata a fronte del raggiungimento di risultati superiori a quelli normalmente attesi per il ruolo ricoperto e comunque superiori al 50%.

8. Tale retribuzione viene determinata, ed eventualmente erogata, secondo una scala di graduale incremento direttamente connessa alla valutazione conseguita.

9. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione di EQ vacante, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'ulteriore incarico ad interim. Anche per la definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.

10. I criteri generali individuati per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone incaricate di EQ dal 1° aprile 2023 in avanti, sono gli stessi anche per la determinazione della retribuzione di risultato delle persone cui è stato conferito l'incarico di "posizione organizzativa" prima del 31/3/2023 ai sensi dell'art. 15 del CCNL 21/5/2018.

### **TITOLO III** **COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

**Articolo 9 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.**

*[rif. lett. d) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro connessa cioè alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo o disagio è definita come segue:

- a. attività impicanti il maneggio e il trasporto di valori contanti;
- b. attività che derivano dalla partecipazione alle squadre antincendio e primo soccorso dell'Ente.

2. Per il personale che svolge le suddette prestazioni è riconosciuta un'indennità, per giorno di effettivo svolgimento di esse, pari a 1,50 euro per quelle sub lettera a) e a 10 euro per quelle sub lettera b).

3. Le indennità sono riconosciute per le giornate in cui la prestazione è stata effettivamente resa ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico.

**Articolo 10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022**

*[rif. lett. f) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. I criteri generali sono definiti in coerenza con quelli individuati per definire l'elevata responsabilità (e conseguente retribuzione di posizione) per le persone incaricate di Elevata Qualificazione e tengono conto della Complessità direzionale, della Complessità Decisionale e della Responsabilità.
2. In applicazione di tali criteri e principi, la Camera di Commercio individua le specifiche responsabilità (aggiuntive rispetto a quelle normalmente previste dall'inquadramento e dal profilo professionale e di competenza) che la dirigenza ha deciso di affidare ai propri collaboratori.
3. La misura dell'indennità discende da criteri di differenziazione e di graduazione delle diverse responsabilità, comunque entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, da graduare in funzione del livello di Complessità direzionale, della Complessità Decisionale e della Responsabilità cui l'indennità stessa si riferisce.
4. L'assegnazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCNL al personale di Area dei "Funzionari e della Elevata Qualificazione", non incaricato di EQ, può avvenire per lo svolgimento delle seguenti tipologie di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità in relazione all'ordinario contenuto professionale della categoria di appartenenza:
  - Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica (es. Responsabile protocollo informatico e gestione documentale, Responsabile continuità operativa, Responsabile adeguatezza ICT...)
  - Responsabilità derivanti dal coordinamento di unità organizzative elementari o di progetti trasversali di particolare rilievo e complessità (es. capufficio, coordinamento gruppi di lavoro formalmente costituiti);
  - Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi, (es. RUP, ...), ovvero di programmi di lavoro connotati da particolare complessità che possono comportare anche il coordinamento di gruppi di lavoro.
5. Per quanto riguarda il personale dell'Area degli "Istruttori" e degli "Operatori esperti", le specifiche responsabilità potranno essere individuate nei seguenti ambiti di attività:
  - Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica (es. Responsabile continuità operativa, Responsabile adeguatezza ICT, gestore canali di comunicazione social...)
  - Attività che comportano assunzione di responsabilità nella gestione di un sistema di relazioni complesse, ancorché temporanee, con interlocutori esterni rappresentando l'Ente, nell'ambito delle competenze esercitabili.
6. La responsabilità è conferita annualmente con atto formale del Dirigente, sulla base delle direttive generali impartite dal Segretario generale. In tale atto vengono specificate le funzioni per le quali viene assegnata la responsabilità e valutati i criteri per la graduazione del compenso. In assenza di atto formale di nomina non può essere presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolari responsabilità.
7. L'erogazione dell'indennità di responsabilità è connessa all'effettivo esercizio, pertanto avverrà mensilmente, per un importo pari all'80% di un dodicesimo e conguagliata entro febbraio dell'anno successivo, a seguito della valutazione del dirigente competente.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

**Articolo 11 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

*[rif. lett. g) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Nel determinare o riconoscere trattamenti economici accessori, così come richiesto da previsioni di legge, saranno osservati i seguenti criteri:

- graduazione degli importi laddove vi siano fasce orarie e/o giornate differenti nelle quali si colloca lo svolgimento delle attività che dà titolo all'attribuzione del trattamento accessorio;
- determinazione dei valori unitari (per singolo evento/attività) che tenga conto della ripetitività di questi ultimi assicurando, quindi, che gli importi complessivi, sommati a quelli percepiti dai singoli interessati a titolo di produttività, si mantengano entro valori congrui, in particolare per quelle fattispecie in cui il lavoro, che dà titolo all'attribuzione del compenso, si colloca all'interno delle fasce ordinarie.

**Articolo 12 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

*[rif. lett. j) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Ai fini del presente articolo assumono rilievo:

- a) Compensi ISTAT;
- b) Concorsi a premio

2. Gli importi individuali determinati in base alle fattispecie di cui al comma precedente si aggiungono alla retribuzione di risultato delle EQ, la quale ultima verrà a sua volta definita tenuto conto dell'entità e del contenuto dell'impegno del titolare di EQ che, nell'anno, è stato destinato alle attività per le quali si percepisce il relativo compenso, tra quelli individuati al comma 1.

**Articolo 13 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)**

*[rif. lett. af) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto del Piano integrato, tra le voci di utilizzo delle risorse decentrate integrative può essere previsto un importo non superiore a € 1.000,00 (da rivedere annualmente) da destinare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'ente.

2. L'incentivo in tali casi riconosciuto ammonta ad euro 100 per una sessione con durata di 3 ore ed eventuali importi a scalare, sulla base di esso, per durate inferiori.

#### **TITOLO IV**

### **ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO, DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI RAPPORTO, SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO**

**Articolo 14 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

*[rif. lett. m) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della Camera di commercio e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.
7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.

**Articolo 15 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 16/11/2022**

*[rif. lett. o) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

Considerato che in continuità con le prassi dei tre enti accorpati, è istituita in CCIAA TNO la Banca delle Ore disciplinata dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022; a tal proposito si conviene, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. o) di determinare nel numero di 70 il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella Banca ore stessa.

**Articolo 16 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

*[rif. lett. p) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Per flessibilità in entrata e uscita si intende la possibilità, data al dipendente, di gestire l'inizio e la fine della propria prestazione mattutina e pomeridiana, nel rispetto delle 36 ore settimanali o comunque nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza previste dall'orario di lavoro.



2. Le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale, sono determinate secondo i seguenti criteri:

- l'individuazione delle stesse deve risultare compatibile con la garanzia dell'ottimale funzionamento organizzativo della Camera di commercio, essendo comunque prioritario per essa garantire il miglior servizio all'utenza;
- la facoltà per il personale di gestire il proprio orario di lavoro nell'ambito di una flessibilità in entrata/uscita va, pertanto, gestita assicurando comunque quanto previsto dal punto precedente;
- al fine di garantire la Camera di commercio e la dirigenza sulla possibilità di disporre in parti consistenti della giornata di tutto il personale in modo concomitante, così da poter svolgere in maniera ottimale le attività degli uffici, la flessibilità oraria deve consentire che in alcune specifiche fasce orarie della giornata la presenza contestuale del personale in servizio

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, dopo specifica richiesta della persona ed autorizzazione della dirigenza secondo modalità previste dal disciplinare di gestione, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile - anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime previsto per la generalità dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze di servizio - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 CCNL 16/11/2022 e coloro che presentino un'istanza adeguatamente motivata.

**Articolo 17 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL 16/11/2022**

*[rif. lett. s) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro.

2. Per esigenze eccezionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore a 1% (entro il limite del 2% dell'organico disposto dal CCNL 2022) che ricoprono posizioni di lavoro connesse al supporto agli organi, si conviene l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16/11/2022 come segue:

Posizione	Area professionale	Limite massimo individuale
Supporto ad organi istituzionali	Funzionario	240 ore

**Articolo 18- Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2**

*[rif. lett. h) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. L'attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale intende rispondere all'obiettivo di sostenere il benessere organizzativo ed il miglioramento delle condizioni di contesto all'interno delle quali si svolge la prestazione di lavoro. Pertanto, gli interventi vanno indirizzati verso gli ambiti che meglio rispondono a tale intento, in quanto idonei a coinvolgere le diverse dimensioni del benessere organizzativo e del clima interno, quali:

- a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

- b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovano nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - d. sostegno agli oneri delle prestazioni sanitarie, per le parti non coperte dal fondo di assistenza sanitaria integrativa.
2. Le prestazioni riconducibili al welfare sono corrisposte a valer sulle risorse disponibili per tale finalità.

## TITOLO V DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### **Articolo 19 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi**

*[rif. lett. t) del comma 4 dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022]*

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento, nonché su eventuali ricollocazioni organizzative e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.
3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolare la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

## TITOLO VI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO E APPLICAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI

### **Art. 20 – Campo di applicazione**

Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie

Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

#### **Art 21 – Contingenti di personale**

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente, è il seguente:

Contingente minimo di personale	Servizi essenziali
n 4 unità (cat. D e/o C)	- rilascio certificati e visure dal Registro Imprese con diritto di urgenza per partecipazione a gare di appalto - documenti per l'estero
n.1 unità (cat. D o C)	- registrazione brevetti

I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

#### **Art. 22 – Comunicazione all'utenza**

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 3 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

#### **Art. 23 – Responsabilità del Responsabile di servizio**

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.